

KONSEP DAN TEORI TENTANG PENGEMBANGAN LINGKUNGAN ORGANISASI

Oleh : Ainur Ropik *)

Abstract :

This paper discusses about some of the concepts and theories in organizational development environment , the phenomenon shows that many organizations can not develop because the organization did not consider the environmental organization itself . organization means less attention to the needs of the local community and in particular the internal organization itself . of the phenomenon of the many organizations that torpor . The development of intervention strategies that organizations are utilizing the group to focus on the culture of an organization as a whole in order to implement the desired changes . This strategy seeks to change attitudes beliefs , values , structures and practices so that the organization can adapt to technology and are able to survive in the pace of change is rapid .

Key Word : Concepts, Theory , Environment and Development Organization

Pendahuluan

Satu prestasi manusia yang mengagumkan dalam pengembangan Ilmu Pengetahuan dan teknologi adalah berkembangnya satu cabang pengetahuan dan teknologi yang sekarang dikenal dengan nama *Organisasi*. Sebagai proses kegiatan kerja sama manusia dalam mencapai tujuan tertentu dengan memanfaatkan sumber-sumber daya dan dana yang tersedia, organisasi sangat diperlukan dalam setiap kegiatan yang sifatnya formal apa pun juga. Tujuannya tidak lain adalah mempermudah dalam proses kegiatan tersebut.

Pengetahuan yang terhimpun secara sistematis tentang organisasi merupakan produk keadaan yang terdapat pada akhir abad XIX. Banyak pemikiran dan konsep yang berasal dari masa lampau yang masih digunakan sampai sekarang. Usaha untuk mengkodifikasikan dan mendokumentasikan ilmu, pengetahuan, pengalaman, teknologi, dan praktek serta hasil studi organisasi sebagai satu lapangan study atau disiplin tersendiri merupakan hal relative baru. Perkembangan studi ini merupakan sumbangan para praktisi dan teoritis, baik generalis maupun spesialis.

Menurut Felix Janzen (2000), kini kita memasuki era inovasi setelah sebelumnya kita berada di era efisiensi di tahun 1950-an – 1960-an dan era kualitas di tahun 1970-an – 1980-an. Organisasi yang tidak mampu melakukan inovasi yang berkelanjutan akan terlindas oleh pesaing yang tidak mengenal belas kasihan. Organisasi yang tidak mampu mengerti lingkungan di mana dia berada akan senantiasa mengalami ketertinggalan, dan hanya akan menjadi pengikut, sehingga tidak akan pernah menjadi yang

terbaik. Upayakan agar tidak menunggu orang lain untuk melaksanakan lebih dahulu.

Untuk itulah diperlukan pengembangan dan pembaharuan suatu organisasi dengan tujuan memperluas wawasan dalam tubuh organisasi itu sendiri. Selain itu mempertahankan keberadaan organisasi itu tetap Eksis dan bertambah besar cakupannya. Dan dalam hal ini penulis akan membahas mengenai konsep dan teori tentang lingkungan organisasi.

Konsep Dan Teori Tentang Lingkungan Organisasi

Menurut Miftah Thoha pengembangan organisasi adalah strategi intervensi yang memanfaatkan proses kelompok untuk berfokus pada budaya suatu organisasi secara menyeluruh dalam rangka melaksanakan perubahan yang diinginkan. Strategi ini berusaha mengubah keyakinan sikap, nilai, struktur dan praktek sehingga organisasi dapat menyesuaikan diri dengan teknologi dan mampu bertahan hidup dalam laju perubahan yang berlangsung cepat.

Sedangkan menurut Adam Indra Jaya Ciri utama Pengembangan organisasi adalah:

- **Pengembangan organisasi adalah suatu perubahan berencana.**
Pengembangan Organisasi selalu mendasarkan diri pada data yang diperlukan dalam proses penentuan tujuan, penentuan rencana tindak, pelaksanaan dan pengendalian serta bagi usaha perbaikan rencana perubahan organisasi itu sendiri.
- **Pengembangan organisasi berorientasi kepada persoalan dan usaha pemecahannya.**
Pengembangan Organisasi berusaha memanfaatkan berbagai macam teori yang berasal dari berbagai cabang keilmuan, untuk memecahkan persoalan tertentu dari berbagai macam sudut pandang.
- **Pengembangan organisasi selalu berusaha mempergunakan pendekatan sistem.**
Pengembangan organisasi menggunakan pendekatan sistem, karena selalu berusaha melihat hubungan antara berbagai macam sub sistem yang terdapat dalam organisasi.
- **Pengembangan Organisasi harus selalu merupakan merupakan bagian integral dari proses majemen.**
Pengembangan organisasi harus merupakan suatu kegiatan yang dapat terjadi secara rutin dalam suatu organisasi yang dimaksudkan untuk dapat mengantisipasi perubahan yang terjadi pada keadaan sekitar.
- **Pengembangan Organisasi merupakan usaha yg dilakukan secara terus menerus.**
Ini berarti bahwa Pengembangan organisasi harus merupakan pandangan hidup dari setiap organisasi.
- **Pengembangan Organisasi memberikan Perhatian kepada peningkatan.**

Pengembangan Organisasi bukan hanya diperlukan bagi organisasi yang sedang sakit, tapi juga bagi organisasi yang sudah merasa sehat, karena di dalamnya ada falsafah kerja “ *tidak ada yang terbaik, yang ada hanyalah yang lebih baik*”

- **Pengembangan Organisasi berorientasi kepada pelaksanaan.**

Pengembangan Organisasi selalu berusaha untuk melakukan perbaikan pada yang mungkin diperbaiki, tidak perlu banyak menunggu sampai persyaratan yang macam-macam terpenuhi. Persyaratan utama hanyalah kesediaan untuk mengadakan perubahan dan mengalami perubahan (Organisasi) Berencana.

Ada dua alasan mengapa pengembangan dan pembaharuan organisasi itu diperlukan yaitu:

1. Karena struktur penggajian dalam pekerjaan tidak cukup kuat untuk memperkuat pelatihan konvensional, sehingga sering kali gagal mengalihkan hasil belajar ke dalam pekerjaan.
2. Karena laju perubahan yang berlangsung dengan cepat, yang mengharuskan organisasi benar-benar fleksibel dalam rangka kelangsungan hidupnya dan memperoleh keuntungan.

Dari kedua hal itulah maka pengembangan dan pembaharuan organisasi diperlukan. Karena dengan pengembangan itulah suatu organisasi akan terlihat besar atau kecilnya suatu organisasi tersebut. Tentunya dengan pengembangan maka secara otomatis cakupan organisasi itu pun akan luas. Dan dengan catatan memenuhi karakteristik dari pengembangan organisasi itu sendiri. Adapun karakteristik dalam pengembangan organisasi adalah orientasi sistem, penggunaan agen perubahan, pemecahan masalah, umpan balik, orientasi kontingensi, pembelajaran eksperiensial, nilai humanistik dan pembinaan tim.

Sedangkan proses pengembangan organisasi ini mencakup; diagnosis awal, maksudnya adalah menentukan suatu gejala-gejala atau permasalahan yang timbul dalam organisasi itu sendiri, Pengumpulan data, umpan balik dan pembahasan data, perencanaan tindakan pemecahan masalah, pembinaan tim pengembangan antar kelompok dan evaluasi atau tindak lanjut.

Keberhasilan pada suatu organisasi harus dilakukan penilaian tim bertujuan untuk mengidentifikasi keberadaan proses kerja tim yang bersangkutan. Idealnya sistem penilaian dirancang untuk membantu organisasi yang berdasarkan tim yang memberikan andil dalam mencerminkan: (1). Mendapatkan fungsi untuk menyediakan keahlian komuni pertama tim ketika dibutuhkan, (2). Membuat orang-orang dari fungsi yang berbeda pada tim untuk berbicara dalam bahasa yang sama, sehingga mempunyai persepsi yang sama antar anggota dan antar tim. Karena Organisasi beroperasi dalam konteks lingkungan yang saling terkait. Kelangsungan hidup dan kinerja organisasi sering kali sangat bergantung pada hubungan antara organisasi dan lingkungan

A. Pengertian Organisasi.

Ada bermacam-macam pendapat mengenai apa yang dimaksud dengan organisasi. Schin (1982) mengatakan bahwa organisasi adalah suatu koordinasi rasional kegiatan sejumlah orang untuk mencapai beberapa tujuan umum melalui pembagian pekerjaan dan fungsi melalui hierarki otoritas dan tanggung jawab. Schin juga mengatakan bahwa organisasi mempunyai karakteristik tertentu yaitu mempunyai struktur, tujuan, saling berhubungan satu bagian dengan bagian lain dan terhangtungan kepada komunikasi manusia untuk mengkoordinasikan aktivitas dalam organisasi tersebut. Sifat tergantung antara satu bagian dengan bagian yang lain menandakan bahwa organisasi yang dimaksudkan oleh schin ini adalah merupakan suatu sistem. Selanjutnya Kochler (1976) mengatakan bahwa organisasi adalah sistem hubungan yang terstruktur yang mengkoordinasi usaha suatu kelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu. Lain lagi dengan pendapat Wright (1977); dia mengatakan bahwa organisasi adalah suatu bentuk sistem terbuka dari aktivitas yang di koordinasi oleh dua orang atau lebih untuk mencapai suatu tujuan bersama. Walaupun ketiga pendapat mengenai organisasi tersebut kelihatannya berbeda-beda perumusannya tapi ada tiga hal yang sama-sama dikemukakan yaitu: Organisasi merupakan suatu sistem, mengkoordinasi aktivitas dan mencapai tujuan bersama atau tujuan umum. Dikatakan merupakan suatu sistem karena organisasi itu terdiri dari berbagai bagian yang saling tergantung satu sama yang lain. Bila satu bagian terganggu maka akan berpengaruh pada bagian yang lain.

Setiap organisasi memerlukan koordinasi supaya masing-masing bagian dari organisasi bekerja menurut semestinya dan tidak mengganggu bagian yang lainnya. Tanpa koordinasi sulitlah organisasi itu berfungsi dengan baik. Misalnya suatu organisasi terbentuk apabila suatu usaha lebih dari satu orang untuk menyelesaikannya. Kondisi ini timbul mungkin disebabkan oleh karena tugas itu terlalu besar atau terlalu kompleks untuk ditangani oleh satu orang. Oleh karena itu suatu organisasi dapat kecil seperti usaha dua orang individu atau dapat sangat besar yang melibatkan orang dalam interaksi kerjasama tergantung pada upaya pengembangan atau pembaharuan organisasi itu sendiri.

B. Elemen Organisasi.

Organisasi adalah sangat bervariasi ada yang sangat sederhana dan ada pula yang sangat kompleks. Maka untuk membantu kita memahami organisasi tersebut maka harus mengetahui beberapa elemen dasar organisasi dan saling berkaitan satu elemen dengan elemen yang lain:

1. Struktur Sosial.

Struktur social adalah pola atau aspek aturan hubungan yang ada antara partisipan didalam suatu organisasi. Struktur social menurut Davis (scott,1981) dapat dipisahkan menjadi dua komponen yaitu struktur normative dan struktur tingkah laku.

2. Partisipan.

Partisipan organisasi adalah individu-individu yang memberikan kontribusi kepada organisasi. Semua individu berpartisipasi lebih

daripada suatu organisasi dan keterlibatannya pada masing-masing organisasi tersebut sangat bervariasi.

Tingkat keterampilan dan keahlian yang di bawa partisipan kedalam organisasi adalah sangat berbeda-beda. Oleh karena itu susunan structural di dalam organisasi mestilah merancang untuk disesuaikan dengan tingkat keterampilan. Tingkat keterampilan ini hamper selalu diikuti oleh pendekatan kekuasaan (power) dan tuntutan otonomi.

3. Tujuan.

Konsep tujuan organisasi adalah yang paling penting dan sangat controversial dalam mempelajari organisasi. Ahli analisis mengatakan bahwa tujuan sangat diperlukan dalam memahami organisasi; yang lainnya mempertanyakan apakah tujuan membentuk suatu fungsi lain daripada membenarkan tindakan yang lalu. Kemudian ahli tingkah laku menjelaskan bahwa hanya individu-individu yang mempunyai tujuan, organisasi tidak.

4. Teknologi.

Yang dimaksud dengan teknologi adalah penggunaan mesin-mesin atau perlengkapan mesin dan juga pengetahuan teknik dan keterampilan partisipan. Tiap-tiap organisasi mempunyai teknologi dalam melakukan pekerjaan. Beberapa organisasi memproses materi input atau masukan dan membangun perlengkapan perangkat keras (hard were). Organisasi lainnya memproses orang, hasil produksinya berisikan individu-individu yang lebih sehat.

Semua organisasi mempunyai teknologi tetapi bervariasi dalam teknik atau kemandirian dalam memproduksi hasil yang diinginkan. Beberapa teori yang sangat menarik dan kerja empiris akhir-akhir ini memusatkan pada saling hubungan antara karakteristik teknologi dan bentuk struktur organisasi.

5. Lingkungan.

Setiap organisasi berada pada keadaan fisik tertentu, teknologi, kebudayaan dan lingkungan social, terhadap mana organisasi tersebut harus menyesuaikan diri. Tidak ada organisasi yang sanggup mencakupi kepentingan dirinya sendiri. Semuanya tergantung kepada lingkungan sistem yang lebih besar untuk terus dapat hidup. Pada mulanya ahli analisis organisasi cenderung tidak melihat atau mengira kurang penting hubungan lingkungan organisasi. Tetapi pekerjaan sekarang menitikberatkan kepada hubungan lingkungan ini.

C. Karakteristik Organisasi

Tiap organisasi disamping mempunyai elemen yang umum juga mempunyai karakteristik yang umum. Diantara karakteristik tersebut adalah:

1. Dinamis.

Organisasi sebagai suatu sistem terbuka terus-menerus mengalami perubahan, karena selalu menghadapi tantangan baru dari lingkungannya dan perlu menyesuaikan diri dengan keadaan lingkungan

yang selalu berubah tersebut. Sifat dinamis ini pertama sekali disebabkan karena adanya perubahan ekonomi dalam lingkungannya.

2. Memerlukan informasi.

Semua organisasi memerlukan informasi untuk hidup. Tanpa informasi organisasi tidak dapat jalan. Dengan adanya informasi bahan mentah dapat diolah menjadi hasil produksi yang dapat dimanfaatkan oleh manusia. Begitu juga sebaliknya dengan tidak adanya informasi suatu organisasi dapat macet atau mati sama sekali.

3. Mempunyai tujuan.

Organisasi merupakan kelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu. Oleh karena itu setiap organisasi harus mempunyai tujuan sendiri-sendiri. Tentu saja tujuan suatu organisasi dengan organisasi lainnya sangat bervariasi. Hendaknya tujuan organisasi dihayati oleh seluruh anggota organisasi sehingga setiap anggota dapat diharapkan mendukung pencapaian tujuan organisasi melalui partisipasi mereka secara individual.

4. Terstruktur.

Organisasi dalam usaha mencapai tujuannya biasanya membuat aturan-aturan, undang-undang dan hierarki hubungan dalam organisasi. Hal ini dinamakan struktur organisasi.

D. Fungsi Organisasi

Organisasi mempunyai beberapa fungsi diantaranya adalah:

- Memenuhi kebutuhan pokok organisasi
- Mengembangkan tugas dan tanggung jawab.
- memproduksi barang atau orang
- Mempengaruhi dan dipengaruhi orang.

E. Teori Organisasi

Dalam bagian ini akan dikemukakan beberapa teori organisasi yang akan membantu untuk melihat proses organisasi. Masing-masing teori tersebut tentu akan berbeda pandangannya terhadap organisasi. Adapun teori tersebut antara lain:

1. Teori Pendekatan Klasik.

Munculnya pendekatan klasik dalam teori organisasi diilhami oleh beberapa konsep yang dikemukakan oleh Frederick W. Taylor. Konsep Taylor membahas pengaturan cara-cara bekerja. Konsep ini mencoba merumuskan cara kerja yang paling efisien, yang didasarkan pada beberapa pandangan.

Konsep Taylor bermakna untuk menganalisis bentuk atau otonomi organisasi, dan juga cara pengorganisasian, misalnya:

- Memisahkan secara tegas tugasnya yang coraknya berbeda
- Memperkenalkan penggunaan standar, baik metode bekerja maupun waktu untuk kerja.

- Adanya standar tersebut membuka kemungkinan untuk menetapkan besarnya upah perangsang secara adil, sebagai alat untuk memotivasi kerja.

Fokus Perhatian Teori organisasi Klasik

- Menekankan pada struktur formal.
- Berorientasi pada pencapaian tujuan.
- Aspek-aspek organisasi dipandang sebagai alat untuk mencapai tujuan.
- Aspek tenaga manusia dianggap sebagai mesin untuk mencapai target yang telah ditentukan organisasi.
- Prinsip-prinsip organisasi, prosedur dan metode kerja yang ketat harus diterapkan untuk mencapai tujuan organisasi.
- Faktor-faktor lingkungan tidak menjadi perhatian atau tidak dipertimbangkan dalam menganalisis organisasi, karena dianggap tidak berpengaruh.

2. Teori Pendekatan Neo-Klasik.

Pendekatan neo-klasik muncul dari serangkaian percobaan yang dilakukan oleh Elton Mayo. Pendekatan ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh kondisi fisik ruangan tempat kerja terhadap prestasi kerja. Prestasi kerja dipengaruhi oleh:

- Kondisi fisik ruangan
- Ikatan social
- Ikatan psikologis.

Penelitian Mayo tersebut akhirnya melahirkan pendekatan Neo-Klasik atau disebut juga sebagai pendekatan *Human Relation* karena fokus penelitiannya terpusat pada aspek hubungan antar manusia dalam organisasi. Pendekatan neo klasik bertumpu pada beberapa prinsip yaitu:

- Organisasi adalah suatu sistem social dimana hubungan antara para anggota merupakan interaksi social.
- Interaksi social menyebabkan munculnya kelompok non formal dalam organisasi, yang memiliki norma sendiri dan berlaku serta menjadi pegangan bagi seluruh anggota kelompok. Norma kelompok tersebut berpengaruh terhadap sikap maupun prestasi anggota kelompok.
- Interaksi social antar anggota organisasi perlu diarahkan agar pengaruhnya positif bagi prestasi individu maupun kelompok.
- Kelompok-kelompok non formal tersebut bisa saja mempunyai tujuan yang berbeda dengan kepentingan organisasi.

Adapun fokus perhatian teori Neo-klasik adalah:

- Lebih menekankan pola-pola hubungan yang bersifat interpersonal atau informal dalam organisasi.
- Berorientasi pada unsure kemanusiaan (*Personal Oriented*);
- Yang diutamakan tingkat kepuasan kerja manusia.
- Unsure-unsur kemanusiaan dianggap cukup penting diterapkan dalam organisasi.
- Unsure manusia dianggap dapat membuat segala sesuatunya bergerak dan berubah secara dinamis dalam organisasi.

3. Teori Pendekatan Modern.

- Analisis dilakukan dengan cara menyatukan perbedaan-perbedaan pandangan pada teori organisasi klasik, teori organisasi Neo-klasik,
- Memandang bahwa bagaimanapun juga dalam organisasi diperlukan kedua pendekatan tersebut.
- Analisis ini disebut juga dengan analisis sistem organisasi yang ide dasarnya bahwa organisasi terdiri elemen-elemen baik secara keseluruhan maupun komponennya.
- Dalam melakukan analisis organisasi harus dilihat organisasi secara keseluruhan yang terdiri dari komponen-komponen sebagai sub-sub unitnya yang berhubungan satu sama lain.
- Memandang organisasi sebagai sistem adaptif yang harus menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan.
- Menekankan interaksi yang dinamis antara komponen-komponen organisasi itu sendiri dan organisasi dengan lingkungannya.

Tiga Konsep Tentang Lingkungan Luar Organisasi.

Untuk keberhasilan suatu pengembangan dan pembaharuan suatu organisasi maka harus memperhatikan 3 konsep mendasar yang harus di perhatikan seperti:

1. Memandang lingkungan sebagai segala hal di luar organisasi. Untuk konsep pertama ini kita harus bisa memilih atau harus pandai untuk memilih pendekatan-pendekatan apa yang dinilai cocok untuk di terapkan dalam proses pengembangan organisasi. -Bila menggunakan pendekatan system, maka akan sulit mengenali batas-batas yang sekaligus menjadi titik akhir organisasi dan titik tolak lingkungan. – kemudian penggunaan konsep ini hanya sedikit peranannya untuk pemahaman sifat atau bentuk sifat luar.
2. Memandang lingkungan luar sebagai lingkungan tugas (*task environment*). Lingkungan tugas dipandang sebagai bagian dari susunan total yang relevan bagi penyusunan tujuan organisasi dan kegiatan kearah tujuan. Contoh: Segi-segi lingkungan tugas yang penting mencakup para pelanggan, pemasok, dan pesaing.
3. Lingkungan luar organisasi diperinci dalam beberapa dimensi utama lingkungan tugas. Dimensi-dimensi ini umumnya ditinjau dalam suatu garis continuum. Konsep lingkungan tugas digunakan untuk :
 - Menjelaskan dan mengidentifikasi beberapa segi dari lingkungan.
 - Memungkinkan pembahasan yang lebih tepat mengenai hubungan atau akibat yang ditimbulkan oleh lingkungan.
 - Memungkinkan dipahaminya akibat interaksi diantara komponen-komponen lingkungan, misal: Dengan memerinci berbagai komponen orang dapat mengetahui sampai seberapa jauh para pesaing (unsure lingkungan) dapat mempengaruhi pelanggan.

a. Segmen - Segmen Lingkungan

Dalam lingkungan suatu organisasi terdapat segmen-segmen yang perlu dalam pengembangan dan pembaharuan suatu organisasi. Adapun segmen-segmen tersebut adalah:

- Ñ **Industri** : mencakup seluruh organisasi lain yang bergerak di sector kegiatan yang sama dan merupakan pesaing.
- Ñ **Bahan Baku**: Organisasi harus mendapatkan bahan baku dari lingkungannya. Pada umumnya lingkungan tidak dapat menyediakan bahan baku dalam jumlah yang cukup, ataupun tersedia tapi dengan harga yang cukup tinggi.
- Ñ **Tenaga** : Organisasi perlu mendapatkan tenaga kerja dengan tingkat keahlian, kualifikasi dan jumlah yang cukup.
- Ñ **Pasar** : segmen ini menggambarkan besarnya permintaan konsumen terhadap produk ataupun jasa yang dihasilkan oleh organisasi.
- Ñ **Teknologi** : Merupakan pengetahuan serta teknik-teknik yang digunakan untuk membuat produk atau jasa.
- Ñ **Kondisi Ekonomi** : Segmen ini menggambarkan keadaan umum dari perekonomian daerah ataupun Negara dimana suatu organisasi itu berada. Kondisi ini menggambarkan besarnya daya beli konsumen , tingkat pengangguran, tingkat bunga yang berlaku, dan tingkat kemudahan memperoleh bahan baku.
- Ñ **Pemerintah** : Segmen ini mencakup peraturan-peraturan dan system pemerintahan serta system politik yang melingkupi organisasi. Dn sitem-sistem tersebut berpengaruh terhadap kebebasan organisasi dalam melaksanakan aktivitasnya.
- Ñ **Kebudayaan** : segmen ini mencakup karakteristik demografis dan system nilai yang berlaku pada masyarakat dimana organisasi itu berada.

Dari segmen-segmen diatas maka pengembangan suatu organisasi dapat berjalan dengan baik. Tentunya dengan perubahan atau pengembangan dan pembaharuan dalam lingkungan organisasi sekarang ini mempunyai pola yang sangat berbeda dengan pola perubahan dimasa lalu. Karena kompetisi sangat *intense* dan karena pemanfaatan teknologi informasi disemua aspek kehidupan meningkat dengan pesat, perubahan atau pembaharuan yang terjadi di lingkungan bisnis global menjadi konstan, pesat, mendasar dan pervasive. Perubahan di era globalisasi ini belum pernah konstan, sepesat, semendasar dan sepervasif sekarang ini dibandingkan dengan yang pernah dialami oleh umat manusia disepanjang sejarahnya.

Penutup.

Dari uraian diatas maka dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa: Pengembangan organisasi adalah strategi intervensi yang memanfaatkan proses kelompok untuk berfokus pada budaya suatu organisasi secara menyeluruh dalam rangka melaksanakan perubahan yang diinginkan. Strategi ini berusaha mengubah keyakinan sikap, nilai, struktur dan praktek sehingga organisasi dapat menyesuaikan diri dengan teknologi dan mampu bertahan hidup dalam laju perubahan yang berlangsung cepat.

Beberapa teori organisasi yang akan membantu untuk melihat proses organisasi. Masing-masing teori tersebut tentu akan Membantu pengembangan dan pembaharuan terhadap organisasi. Adapaun teori tersebut antara lain: Teori Pendekatan Klasik, Teori Pendekatan Neo-Klasik, Teori Pendekatan Modern.

Referensi

- Albrecht, Kalr. (1985). *Organization Developmend* Alih Bahasa Oleh Syaiful Anwar *Pengembangan Organisasi (Pendekatan Sistem yang menyeluruh untuk mencapai perubahan positif dalam setiap organisasi usaha)*. Bandung: Angkasa.
- Arni Muhammad, Drs. (2004) *Komunikasi Organisasi*, Jakarta; PT Bumi Aksara
- Astley W. G., & Ven A. V.D (1983) *Central Perspective and debates in organizations theory*. administrative science quarterly.
- Bouggeois III, L. JI (1980), *Strategi and environment; A Conceptual integration*, acadmy of Management.
- Chandler, A. D. (1962) *Strategy and Structure Chapter in the history of the industrial enterprise*, D.E And Teece, D.J. (1994). *Fundamental Issues in Stragegy in Strategy: A Researc Agenda*. Mass Harvard Business Scoo Press.
- Child, J. (1972). *Organizational Structure, Environment and Performance: The Role of Strategic Chice*. Sosiologi, 6, 2-22. in Pfeffer, J. (1982), *Organization and Organization Theory*. Mass: Pitman Publishing Inc.
- Hammond. T. H. (1994). *Structur, Strategy, and the Agenda of the firm. In rumelt, R P. Scendel, D, E., & D. J. Teece (Eds.), Fundamental Issues in Strategy: A Research Agenda* . Mass: Harvard Business Scool Press.
- Hani Handoko, T. Dkk (2004). *Strategi Organisasi*. Yogyakarta: Amara Books.
- Hill, C. W. L. (1988). *Differentiation versus low cost or differentiation and low Cost: Academy Framework*. Academy of Management.
- Ginsberg, A. (1984) *Operationalizing Organizational Strategy: to ward an integrative Framework*. Academy of Manajement.
- Miles, R. E., & Snow, C. C. (1978). *Organizational Strategy, Structure, and Proses*. USA: McGraw-Hill Book Company.
- Miller, D. (1990). *Configuration of strategy and structure*. *Strategi Management journal*.
- Richard M. Steers. (1980). *Organizational Effectiveness* Alih Bahasa Magdalena Jamin *Efektivitas Organisasi (kaidah tingkah laku)* Jakarta. Erlangga.
- Sopiah, Dr. MM, MPd. (2008), *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta. CV ANDI OFFSET

- Ulrich, D., & Barney, J. B. (1984). *Perspectives in Organizations: Resource Dependence, Efficiency, and Population*. Academy of Management.
- Venkatraman, N., & Proscott, J. B. (1990). *Environment-Strategy Coalignment: An Empirical Test of its Performance Implication*. Strategy Management Journal.
- Wursanto, (2005). *Dasar-dasar Ilmu Organisasi*, Yogyakarta CV. ANDI OFFSET.